

Утверждаю

Исполняющий обязанности

художественного руководителя

ГАУК КК Краснодарского театра драмы

С.Е. Дешук

« 30 » августа 2015 года

ПАМЯТКА

РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «КРАСНОДАРСКИЙ АКАДЕМИЧЕСКИЙ ТЕАТР ДРАМЫ ИМ. ГОРЬКОГО» О МЕРАХ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

(Разработана на основе обзора типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования, подготовленного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (письмо от 12.10.2012 № 18-2/10/1-2058))

КРАСНОДАР 2015

Нормативные правовые акты:

- Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указ Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 года № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции»;
- Закон Краснодарского края от 23 июля 2009 года № 1798-КЗ «О противодействии коррупции в Краснодарском крае»;
- Приказ министерства культуры Краснодарского края от 24 июня 2015 года № 259 «О мерах по противодействию коррупции в государственных учреждениях Краснодарского края, подведомственных министерству культуры Краснодарского края».

Основные понятия

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника учреждения влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

Под определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов работников, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций по направлению деятельности в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
- получение подарков и услуг;
- имущественные обязательства и судебные разбирательства;

- явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации и др.).

Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника.

Применение мер по предотвращению конфликта интересов может осуществляться по инициативе работника и не связываться с его обязанностями, установленными трудовым законодательством и законодательством о противодействии коррупции.

Личная заинтересованность работника – возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или иных лиц близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

Следует также учитывать, что личная заинтересованность работника может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например, друзья работника, его родственники. В связи с чем, в прилагаемых типовых ситуациях конфликта интересов для определения круга лиц, с выгодой которых может быть связана личная заинтересованность работника, используется термин «родственники и/или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника».

Для целей прилагаемых типовых ситуаций осуществление трудовых функций предполагает, в том числе:

- размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд учреждения, в том числе участие в работе комиссии по закупкам;
- передачу государственного имущества в аренду или безвозмездное пользование;
- представление в судебных органах прав и законных интересов учреждения.

Типовые ситуации конфликта интересов В учреждении и порядок их урегулирования

1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных трудовых функций в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

1.1. Описание ситуации

Работник участвует в осуществлении отдельных функций учреждения и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме.

Руководителю организации (далее – руководитель) рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Комментарий

Участие работника в принятии кадровых решений в отношении родственников является одной из наиболее явных ситуаций конфликта интересов. Существует множество разновидностей подобной ситуации, например работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение трудовых функций в отношении родственников влечет конфликт интересов. В частности, если работник предоставляет услуги, получение которых одним заявителем не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг родственникам в большинстве случаев является незначительной.

2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы.

2.1. Описание ситуации

Работник на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является организация, в которой он замещает должность.

Меры предотвращения и урегулирования

Руководителю рекомендуется указать работнику, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если работник не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении работника от выполнения трудовых функций.

2.2. Описание ситуации

Работник участвует в принятии решения о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Руководителю рекомендуется вывести работника из состава комиссии по закупкам на время проведения конкурентной процедуры, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.

3. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

3.1. Описание ситуации

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные трудовые функции.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее

осуществлял отдельные трудовые функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Руководителю, в случае если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные трудовые функции, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения работником своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то работнику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации организации, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если руководитель обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные трудовые функции, рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

Комментарий

Установлен запрет работникам получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, проверяемая организация или ее представители могут попытаться подарить работнику подарок в связи с общепринятым поводом,

например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит работника в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности работника и, тем самым, могут нанести ущерб репутации организации в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками работника. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками работников. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника.

3.2. Описание ситуации

Работник осуществляет отдельные трудовые функции в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить руководителя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Руководителю следует оценить, действительно ли отношения работника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.

4.3. Описание ситуации

Работник получает подарки от своего непосредственного

подчиненного.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Руководителю, которому стало известно о получении работником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

5. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

5.1. Описание ситуации

Работник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении организации, перед которой сам работник и/или его родственники имеют имущественные обязательства.

Меры предотвращения и урегулирования

В этом случае работнику и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, работнику следует уведомить руководителя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется, по крайней мере, до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют имущественные обязательства.

5.2. Описание ситуации

Работник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить руководителя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Руководителю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники работника или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

5.3. Описание ситуации

Работник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить руководителя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Руководителю рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

5.4. Описание ситуации

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых работник осуществляет отдельные трудовые функции.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить руководителя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Руководителю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с работником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Начальник отдела правовой
и кадровой работы



А.В. Деревянко